

1/5/1 (Item 1 from file: 351)
DIALOG(R)File 351:Derwent WPI
(c) 2006 Thomson Derwent. All rts. reserv.

014620564 **Image available**
WPI Acc No: 2002-441268/ 200247
XRPX Acc No: N02-347632

Skill management system used in enterprise, calculates difference between clinical data obtained based on individual's grasping power, and growth plan data

Patent Assignee: NISHI NIHON DENSHIN DENWA KK (NISH-N)

Number of Countries: 001 Number of Patents: 001

Patent Family:

Patent No	Kind	Date	Applicat No	Kind	Date	Week
JP 2002117197	A	20020419	JP 2000308353	A	20001006	200247 B

Priority Applications (No Type Date): JP 2000308353 A 20001006

Patent Details:

Patent No	Kind	Lan Pg	Main IPC	Filing Notes
JP 2002117197	A	11	G06F-017/60	

Abstract (Basic): JP 2002117197 A

NOVELTY - A generation unit (103) generates clinical information, based on grasping power of an individual. Another generation unit (104) generates growth plan information according to individual data. A calculator (105) calculates the difference between growth plan data and clinical data.

DETAILED DESCRIPTION - An INDEPENDENT CLAIM is included for computer readable recorded medium storing skill management program.

USE - Used in enterprise.

ADVANTAGE - By using this system, efficient training course operation and growth program provision can be achieved at less cost. Since the growth cycles are automated by AI function, human operation is suppressed thus need of labor is avoided.

DESCRIPTION OF DRAWING(S) - The figure shows the block diagram of server of skill management system. (Drawing includes non-English language text).

Generation units (103,104)

Calculator (105)

pp; 11 DwgNo 2/11

Title Terms: SKILL; MANAGEMENT; SYSTEM; CALCULATE; DIFFER; CLINICAL; DATA; OBTAIN; BASED; INDIVIDUAL; GRASP; POWER; GROWTH; PLAN; DATA

Derwent Class: T01

International Patent Class (Main): G06F-017/60

File Segment: EPI

BEST AVAILABLE COPY

(19)日本国特許庁 (J P)

(12) 公 開 特 許 公 報 (A)

(11)特許出願公開番号

特開2002-117197

(P2002-117197A)

(43)公開日 平成14年4月19日(2002.4.19)

(51)Int.Cl.⁷

G 0 6 F 17/60

識別記号

1 6 2

F I

G 0 6 F 17/60

テマコード(参考)

1 6 2 Z 5 B 0 4 9

審査請求 未請求 請求項の数6 OL (全 11 頁)

(21)出願番号 特願2000-308353(P2000-308353)

(22)出願日 平成12年10月6日(2000.10.6)

(71)出願人 399041158

西日本電信電話株式会社

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号

(72)発明者 飯島 範夫

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号 西日

本電信電話株式会社内

(72)発明者 松村 博行

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号 西日

本電信電話株式会社内

(74)代理人 100064908

弁理士 志賀 正武

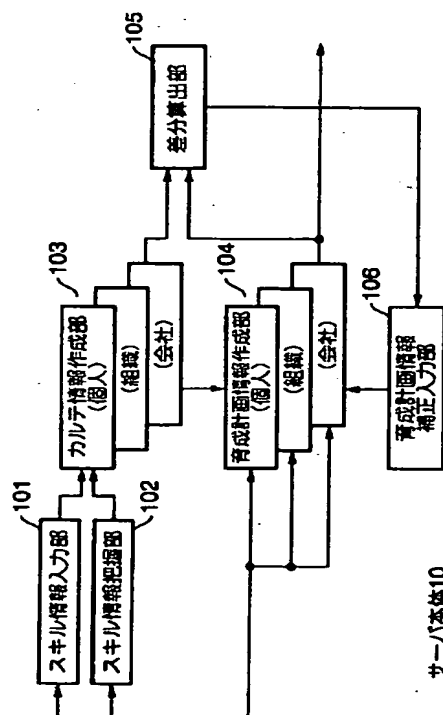
最終頁に続く

(54)【発明の名称】 スキル管理システム及びそれに用いられるコンピュータ読み取り可能な記録媒体

(57)【要約】

【課題】 個人にとって効率的で最適な運営、育成プログラムの提供が可能であり、また、個人、組織、会社間で相互に融合させ、組織、会社の事業計画に向けた最適な育成プログラムを提供する。

【解決手段】 カルテ情報作成部103は、社員のスキルを、Web試験のスキル把握試験問題に対する回答を採点することによって得、その個人特性をn社員分マージして組織特性を分析し、組織特性として出力する。育成計画情報作成部104は、過去の組織カルテ情報を基に組織の弱みを改善する最適で効率的なアクションをナビゲートする。組織の育成計画は、当該組織の事業計画達成に向けた育成プログラムも提供する。同様に、カルテ情報作成部103で組織特性をマージし、会社全体のカルテを作成して企業内研修としての育成サイクルをスパイラルアップし、成長させていく。



【特許請求の範囲】

【請求項1】 個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成する個人情報作成手段と、前記個人の目標とする育成計画情報を作成する育成計画情報作成手段と、

前記育成計画情報と前記把握結果情報の差分を算出する差分算出手段とを備えたことを特徴とするスキル管理システム。

【請求項2】 前記差分算出手段により算出される差分を前記育成計画情報に反映させることにより、前記育成計画情報を補正する育成計画情報補正手段を更に備えたことを特徴とする請求項1に記載のスキル管理システム。

【請求項3】 前記個人情報作成手段により作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成する組織情報作成手段と、

当該組織情報を解析することにより、組織の事業計画に向けた育成プログラムを提供する育成計画情報作成部とを備えたことを特徴とする請求項1または2に記載のスキル管理システム。

【請求項4】 社員が操作する端末と組織が管理するサーバとがネットワークを介して接続され、前記各社員のスキルを把握するスキル管理システムに用いられるサーバプログラムであって、

前記サーバプログラムは、

前記端末を介して入力される個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成するステップと、

前記個人の目標とする育成計画情報を作成するステップと、

前記育成計画情報と前記把握結果情報の差分を算出し、前記育成計画情報の作成に反映させるステップとをコンピュータに実行させるサーバプログラムを記録した記録媒体。

【請求項5】 前記個人情報を作成するステップは、社員の要求に基づきスキル習得のためのツールを前記ネットワーク経由で提供するステップと、

前記スキル把握試験問題を配信して前記スキル習得の成果を測定し、前記個人情報に反映させるステップとを更に含むことを特徴とする請求項4に記載の記録媒体。

【請求項6】 前記作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成するステップと、

当該組織情報を解析することにより、組織の事業計画に向けた育成プログラムを提供するステップとを更に備えたことを特徴とする請求項4に記載の記録媒体。

【発明の詳細な説明】

【0001】

【発明の属する技術分野】 本発明は、企業等において人

材開発に用いて好適な、社員および組織のスキルを管理するための、スキル管理システム及びそれに用いられるコンピュータ読み取り可能な記録媒体に関する。

【0002】

【従来の技術】 企業において、人材開発を実践するにあたり、あるいはプロジェクトを発足したときのチーム編成のために、社員のスキル情報を管理することが必須になる。従来、この社員のスキル情報を管理するために構築されるスキル管理システムでは、自己申告によるスキル把握、あるいは事前のレベルテスト等が行なわれる

が、これを客観的、かつ、定量的に、絶対レベルとして測定するものではなかった。また、個人、組織の育成プログラムの策定は、組織毎、所属上長が自分の経験と所属社員の相対比較により実施されていた。

【0003】

【発明が解決しようとする課題】 上述したように従来のスキル管理システムは、個人の育成計画を自動作成するものではなく、客観的、かつ、定量的に、絶対レベルとして測定するものではなかった。また、個人、組織、会社単位のそれぞれ独立した育成計画はあっても、相互に融合したものは存在せず、従って効率的に機能していなかった。

【0004】 本発明は上記事情に鑑みてなされたものであり、個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成し、また、個人の目標とする育成計画情報を作成し、育成計画情報と把握結果情報の差分を算出して育成計画情報の作成に反映させることにより、個人にとって効率的で最適な運営、育成プログラムの提供が可能で、スキル管理システム及びそれに用いられるコンピュータ読み取り可能な記録媒体を提供することを目的とする。

【0005】 また、作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成し、これを解析することによって、個人、組織、会社間で相互に融合させ、組織、会社の事業計画に向けた最適な育成プログラムを提供することができる、スキル管理システム及びそれに用いられるコンピュータ読み取り可能な記録媒体を提供することも目的とする。

【0006】

【課題を解決するための手段】 上述した課題を解決するために、請求項1に記載の発明は、個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成する個人情報作成手段と、前記個人の目標とする育成計画情報を作成する育成計画情報作成手段と、前記育成計画情報と前記把握結果情報の差分を算出する差分算出手段とを備えたことを特徴とする。

【0007】 請求項2に記載の発明は、請求項1に記載のスキル管理システムにおいて、前記差分算出手段によ

10

20

30

40

50

3

り算出される差分を前記育成計画情報に反映させることにより、前記育成計画情報を補正する育成計画情報補正手段を更に備えたことを特徴とする。

【0008】請求項3に記載の発明は、請求項1または2に記載のスキル管理システムにおいて、前記個人情報作成手段により作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成する組織情報作成手段と、当該組織情報を解析することにより、組織の事業計画に向けた育成プログラムを提供する育成計画情報作成部とを備えたことを特徴とする。

【0009】上述した構成において、スキル情報作成部は、社員のスキルを業務に応じたスキルズインベントリによる把握の他に、スキル把握試験問題に対する回答を採点することによっても得、その個人特性をn社員分マージして組織特性を分析し、組織特性として出力する。そして、カルテ情報作成部、育成計画情報作成部は、過去の組織カルテ情報を基に組織の弱みを改善する最適で効率的なアクションをナビゲートする。組織の育成計画は、当該組織の事業計画達成に向けた育成プログラムも提供する。同様に、カルテ情報作成部で組織特性をマージし、会社全体のカルテを作成して企業内研修としての育成サイクルをスパイラルアップし、成長させていく。このことにより、個人にとって効率的で最適な運営、育成プログラムの提供が可能となり、また、作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成し、これを解析することによって、個人、組織、会社間で相互に融合させ、組織、会社の事業計画に向けた最適な育成プログラムを提供することができる。

【0010】請求項4に記載の発明は、社員が操作する端末と組織が管理するサーバとがネットワークを介して接続され、前記各社員のスキルを把握するスキル管理システムに用いられるサーバプログラムであって、前記サーバプログラムは、前記端末を介して入力される個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成するステップと、前記個人の目標とする育成計画情報を作成するステップと、前記育成計画情報と前記把握結果情報の差分を算出し、前記育成計画情報の作成に反映させるステップとをコンピュータに実行させることを特徴とする記録媒体である。

【0011】請求項5に記載の発明は、請求項4に記載の記録媒体において、前記個人情報を作成するステップは、社員の要求に基づきスキル習得のためのツールを前記ネットワーク経由で提供するステップと、前記スキル把握試験問題を配信して前記スキル習得の成果を測定し、前記個人情報に反映させるステップとを更に含むことを特徴とする。

【0012】請求項6に記載の発明は、請求項4に記載の記録媒体において、前記作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成するステップと、当該組織情

4

報を解析することにより、組織の事業計画に向けた育成プログラムを提供するステップとを更に備えたことを特徴とする。

【0013】

【発明の実施の形態】図1は、本発明におけるスキル管理システムのシステム構成を示すブロック図である。図1において、本発明のスキル管理システムは、研修機関が所有する研修機関サーバ1と、企業が所有する社員端末群2と管理者端末3とがインターネット等のネットワーク4を介して接続されている。

【0014】研修機関サーバ1は、サーバ本体10と、WWW(World-Wide Web)サーバ11、育成計画DB12、把握結果DB13、アクションDB14、基礎データDB15を備えている。WWWサーバ11には試験システムが構築され、後述するように、自己研鑽Webサイト、研修コースWebサイト、スキル把握Webサイト、認定試験Webサイト等、複数のWebサイト110が置かれる。

【0015】育成計画DB12には、個人、組織育成計画調書、CDP(Career Development Program)が、個人育成計画情報として、また、組織育成計画情報として別個に格納される。把握結果DB13には、各種試験結果、統計データ等が蓄積され、個人のスキル把握結果と組織としてのスキル把握結果が別個に格納されている。アクションDB14には、育成プログラム、ナビゲーション、そして、スキル管理のためのデータが個人向けアクションデータとして、また、組織向けアクションデータとして別個に格納される。基礎データDB15には、個人の資質、あるいは、性別、年齢、職位、経歴、保有資格、実績等の構成要素情報が格納される。

【0016】サーバ本体10の内部構成を図2に示す。図2において、サーバ本体10は、スキル情報入力部101と、スキル情報把握部102と、カルテ情報作成部103と、育成計画情報作成部104と、差分算出部105と、育成計画情報補正入力部106で構成される。

【0017】スキル情報入力部101は、社員端末群2、あるいは管理者端末3を介して入力される個人の資質情報、あるいは構成要素情報等基礎データDB15に格納するデータを取り込み、カルテ情報作成部103に供給する。スキル情報把握部102は、社員がスキルを習得した後に行なわれるスキル把握試験の結果を得てその効果測定データを作成してカルテ情報作成部103に供給する。

【0018】カルテ情報作成部103は、スキル情報入力部101を介して得られる個人の資質および構成要素情報と、スキル情報把握部102を介して得られるスキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成して差分算出部105に供給する。育成計画情報作成部104は、個人・組織育成調書、あるいはCDPに基づき、社員端末群2あるいは

管理者端末3を介して入力されるデータ、及びサーバ本体10によって加工されたデータを取り込み、育成計画情報を作成し、差分算出部105へ供給する。同時に、後述する育成計画表を生成して出力する。

【0019】差分算出部105は、育成計画情報作成部104から得られる目標とする育成計画情報と、カルテ情報作成部103を介し得られるスキル把握結果情報との差分を算出して育成計画情報補正入力部106へ供給する。育成計画情報補正入力部106は、差分算出部105により算出される差分を育成計画情報に反映させることで育成計画情報を補正する。なお、カルテ情報作成部103、育成計画情報作成部104は、個人、組織、会社の階層単位で用意され、個人情報ベースとなつて、これを併合（マージ）することにより組織単位の情報を作成し、更に会社単位の情報を作成するように有機的に結合されているものとする。

【0020】図3は、本発明におけるスキル管理システムと各レイヤとの関係を説明するために引用した図である。図3では、縦方向にレイヤ、横方向に会社が表示されている。ここでは、レイヤとして、上位階層から会社レイヤ（経営体）、組織レイヤ（事業所体）、個人レイヤ（物理体）とする。各個人を最小の育成単位として、個人育成計画に対応したスキル把握、実績の把握を行い、最適な育成プログラムを提供するものである。

【0021】個人の把握結果は、個人の集合体である部門、組織毎に組織分析を行い、最適な組織プログラムを提供する。同様に、組織の集合体である会社全体としての分析を行い、企業運営にかかわる最適育成、人員配置を提供する。このために、研修機関が行うべき作業を図3にブロックで示している。詳細は後述する。本発明は、図4にステップS41～ステップS43として示す、育成計画（ステップS41）、スキル把握（ステップS42）、アクション（ステップS43）の3つのフェーズを繰り返し実行することによってスキル管理システムを構築していくものである。

【0022】上述した各フェーズにおいて、各個人の特性をWeb試験により個人別に分析し、各個人の、弱み（不得手）、強み（得手）を把握し、育成計画と実態である把握結果との差分に対し、育成プログラム等のアクションを実行する。そして、アクションの効果を更に把握し、また、新たなアクションを実行する。次に、アクションに対するスキルアップ、またはダウンにより、当初の育成計画を自動補正し、個人に対して、最適、最短の育成プログラムによりAI（人工知能）機能を持ったナビゲーションを行う。

【0023】具体的には、まず、個人の資質、構成要素、および、地域特性、マーケット特性等の環境条件とが格納される基礎データDB15を参照することにより、カルテ情報作成部103が個人カルテを作成する。把握フェーズでは、個人の能力、スキルは、社員の業務

に応じたスキルズインベントリによる把握のみならず、研修受講の人材育成レベルテスト、成果測定、社内資格試験等によっても把握され、研修機関がキャッチするありとあらゆるデータが収集され、その把握結果は、把握結果DB13に格納される。そして、個人特性をn社員分マージして組織特性を分析し、組織特性として出力する。

【0024】アクションフェーズにおいては、過去の組織カルテデータを基に組織の弱みを改善する最適で効率的なアクションをナビゲートする。組織の育成計画は当該組織の事業計画達成に向けた育成プログラムも提供する。同様に、カルテ情報作成部103で組織特性をマージし、会社全体のカルテを作成して企業内研修としての育成サイクルをスパイラルアップし、成長させていく。また、個人、組織、会社の実績データも各カルテに記録されており、育成サイクル、スキル把握と実績との相関関係を自動分析し、アクションDB14に反映させる。図5に、上述した各レイヤと育成サイクルとの関係が示されている。

【0025】図6乃至8は、図1、図2に示す本発明実施形態の動作を説明するために引用した動作概念図であり、全体、個人レイヤ、組織レイヤでのそれぞれにおける動作概念が示されている。また、図9乃至図11は、それぞれ、育成計画、スキル把握、アクションのそれぞれのフェーズにおける動作を説明するために引用した図である。図6～図11において、図1と同一番号の付されたブロックは、図1、図2に示すそれと同じとする。以下、図6乃至図11を参照しながら図1、図2に示す本発明実施形態の動作について詳細に説明する。

【0026】育成計画フェーズ（ステップS41）では、まず、育成計画DB12を作成するために、各社員毎の必要データを用意する。これは、社員端末群2、あるいは管理者端末3を介し、社員自らが、あるいは管理者である所属上長が用意したデータに基づき入力することにより実行される。育成計画DB12は、スキル情報入力部101が社員端末群2または管理者端末3を介して入力される、個人、組織育成調書、CDPを取り込むことによって作成される。

【0027】ここで取り込まれた内容は、カルテ情報作成部103、育成計画情報作成部104により個人育成計画表として出力される。個人育成計画表は、そのフォーマットが図9に（a）として示されており、その内容は、ステップS43のアクションフェーズによって自動修正される。個人育成計画表は、縦方向に研修コース毎に習得されるスキル項目、横方向に年度毎の計画及び実績値が数値によって割付けられている。なお、カルテ情報作成部103によって作成される個人情報スキルカルテは、図9に（b）として示されるように、計画（短期、中期計画）と実績をグラフ出力させることもできる。カルテ情報作成部103は、上述した個人の育成計

画表を組織で集計することにより、組織のカルテも作成する。

【0028】スキル把握フェーズ（ステップS42）は、図10に示されるように、育成計画フェーズ（ステップS41）において作成された個人の育成計画表に基づき、社員が社員端末群2を操作することによってWWサーバ11のWebサイト110にある3つのサイト（ここでは、自己研鑽Webサイト111、研修コースWebサイト112、スキル把握Webサイト113）に自らアクセスし、情報配信を得てスキルを習得する。

【0029】自己研鑽Webサイト111では、電子教材による育成を行い、研修コースWebサイト112では、受講研修前の事前レベルテスト、研修コース成果測定テストの配信を行い、回答を集計することによって効果測定を行う。また、スキル把握Webサイト113では、全コアスキルの各スキル項目を体系的に把握するためのスキル把握問題を配信する。なお、認定試験Webサイト114は、公式試験、認定試験のためのサイトである。上述したWeb試験は、公平性、正確性を担保するため、問題シャッフル、回答制限時間、不正途中棄権機能等を任意に設定できるものとする。

【0030】アクションフェーズでは、図11に示されるように、個人の育成計画DB12とWeb試験による把握結果の差分を差分算出部105によって求め、過去の全ての把握統計データから最適な育成支援ツール、研修コースをAIナビゲーションによって提供する。ここで使用されるメールやファクシミリ等のメディアは選択可能とする。また、育成計画の進捗状況もアクションDB14で実行するものとし、スキル習得が遅れた際の督促、補助ツールのナビゲーション、目標設定の上方修正等も過去の把握結果からAIナビゲーションするものとする。

【0031】一方、組織のアクションについても、個人の集合である組織の把握結果から、強み、弱みを把握し、過去の把握統計全データから最適な施策をAIナビゲーションする。また、ある条件による社員、組織の抽出も可能で、プロジェクトメンバーサイン、最適人員配置シミュレーション等のコンサルティング基礎データとしても活用できる。なお、研修機関においては、全把握統計データを基に次期研修コースやニーズ先読み研修、弱点補強コースの企画、開発等、効率的な需要予測にのっとった研修運営が可能となる。また、保有資格、実績とスキル把握、育成計画等の相関関係が把握でき、より早く、多くの実績をあげられる個人、組織に育成する最適育成パスをナビゲーションすることができる。

【0032】以上説明のように、育成計画フェーズによる個人育成計画表の作成（ステップS41）→スキル把握フェーズ実行による研修およびスキル実績把握（ステップS42）→アクションフェーズによる育成プログラム提供（ステップS43）の各ステップの繰り返しのネ

ットワーク4を介して実現することができる。このとき、人材育成のための各フェーズ（ステップS41～S43）で設定、把握したあらゆるデータは、個人カルテとして把握結果DB13に格納し、当該把握結果DB13は、人材育成が進行する過程において成長する。このことにより、膨大な統計データをもとに、個人の人材育成を短期・中期的に計画し、個人カルテに設定することができる。

【0033】また、研修において個人に着目した個人の育成計画を、客観的データ（自学自習ツール、各種研修コース受講、Webによるスキル把握の結果）に基づいて把握し、個々の特性を定量的に測定することができる。更に、企業内外に研修生による客観的なスキル把握統計データを基に、育成計画目標との差分を分析することによって最適な育成プログラムをナビゲーションすることができる。ここで、最適な育成ナビゲーションとプログラム進捗管理を、個人カルテとして保存し、進捗管理分析を行うことにより、更に最適なプログラムを提供する等、AI機能による自動修正を行うことが可能である。

【0034】本発明によれば、個人カルテによる育成計画に基づき、スキル把握、実績把握、育成プログラムの提供等、個人から得た各DB情報をもとに、ここでは個人の集合体である組織カルテを作成し、組織のスキルに対し、最適な集合研修等のプログラム及び最適人員配置の提供を実施することができる。これらの発展系として、組織の集合体としての企業、会社全体の効率的、且つ効果的な人材育成プログラム及び最適人員配置にも拡大できる（個人カルテ→組織カルテ→会社カルテへの展開）。

【0035】また、本発明によれば、個人と組織と会社の3者のカルテには、単にスキル把握結果を中心とした人材育成データだけではなく、それぞれの個人の資質、構成要素及び環境条件等を基礎データとして基礎データDB15に構築している。それらの個別の構成要素、環境条件等がどのように、スキル把握結果に起因しているかを、スキル項目別、スキルレベル別毎に分析することができる。その分析結果に基づいて実施した最適プログラム及び結果は、次期プログラムの成功、失敗事例、実績として反映させ、個人から組織、会社全体の最適ナビゲーションを行うことができる。

【0036】なお、図2における、スキル情報入力部101と、スキル情報把握部102と、カルテ情報作成部103と、育成計画情報作成部104と、差分算出部105と、育成計画情報補正入力部106が持つ機能を実現するためのプログラムを、それぞれコンピュータ読み取り可能な記録媒体に記録して、この記録媒体に記録されたプログラムを、サーバ本体10を構成するコンピュータシステムに読み込ませ、当該コンピュータが上記プログラムを逐次読み出し実行することによって、スキル

管理システムが構築される。また、ここでいうコンピュータシステムとは、OSや周辺機器等のハードウェアを含むものとする。

【0037】更に、コンピュータシステムは、WWWシステムを利用している場合であれば、ホームページ提供環境（あるいは表示環境）も含むものとする。また、コンピュータ読み取り可能な記録媒体とは、フロッピー（登録商標）ディスク、光磁気ディスク、ROM、CD-ROM等の可搬媒体、コンピュータシステムに内蔵されるハードディスク等の記憶装置のことをいう。さらにコンピュータ読み取り可能な記録媒体とは、インターネット等のネットワークや電話回線等の通信回線を介してプログラムが送信された場合のサーバやクライアントとなるコンピュータシステム内部の揮発性メモリ（RAM）のように、一定時間プログラムを保持しているものも含むものとする。

【0038】また、上記プログラムは、このプログラムを記憶装置等に格納したコンピュータシステムから、伝送媒体を介して、あるいは、伝送媒体中の伝送波により他のコンピュータシステムに伝送されてもよい。ここで、プログラムを伝送する「伝送媒体」は、インターネット等のネットワーク（通信網）や電話回線等の通信回線（通信線）のように情報を伝送する機能を有する媒体のことをいう。また、上記プログラムは、上述した機能の一部を実現するためのものであってもよい。さらに、前述した機能をコンピュータシステムにすでに記録されているプログラムとの組み合わせで実現できるもの、いわゆる差分ファイル（差分プログラム）であってもよい。

【0039】以上、本発明の実施形態を図面を参照して詳述してきたが、具体的な構成はこの実施形態に限られるものではなく、この発明の要旨を逸脱しない範囲の設計等も含まれる。

【0040】

【発明の効果】以上説明のように本発明は、個人の資質および構成要素情報と、スキル把握試験問題に対する回答を採点して得られる把握結果情報とから個人情報を作成し、また、個人の目標とする育成計画情報を作成し、育成計画情報と把握結果情報の差分を算出して育成計画情報の作成に反映させることにより、個人にとって効率的で最適な運営、育成プログラムの提供が可能となる。また、作成される個人情報を組織毎に併合して組織情報を作成し、これを解析することによって、個人、組織、会社間で相互に融合させ、組織、会社の事業計画に向けた最適な育成プログラムを提供することができる。

【0041】このことにより、企業内外の研修・教育、人材育成を業務とする研修機関において、本発明によるスキル管理システムを導入することにより、個人、組織にとって最適で効率的な育成、研修コース運営、育成プログラム提供を可能としたヒューマンリソースマネジ

ントを構築できる。また、個人把握統計データにより、弱点強化研修コースの企画、開発を容易に実施することができ、研修稼動にかかわる人員コスト削減も可能となる。更に、作成された個人カルテ、組織カルテ、会社カルテを自動分析することにより、組織の最適人員配置、プロジェクトアサイン等、人材育成の基礎データバンクとして、ヒューマンリソースマネジメントに関わる組織全体のコンサルティング業務を可能とする。また、上述した人材育成サイクルを繰返すことにより、把握統計データを蓄積でき、より精度の高いナビゲーションが可能となり、活きた研修生リピータを確保できる。更に、AI機能を持った自動ナビゲーションにより、育成サイクルの殆どが自動化され、人的稼動は、より高度で詳細なオーダーメイドコンサルタント等必要最低限の稼動に抑制できる。

【図面の簡単な説明】

【図1】 本発明におけるスキル管理システムのシステム構成を示すブロック図である。

【図2】 図1におけるサーバ本体の内部構成を示すブロック図である。

【図3】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、本発明のスキル管理システムと各レイヤとの関係を示す図である。

【図4】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、人材育成サイクルにおける各実行フェーズを示すフローチャートである。

【図5】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、各レイヤと人材育成サイクルとの関係を示した図である。

【図6】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、全体の動作概念を示す図である。

【図7】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、個人レイヤでの動作概念を示す図である。

【図8】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、組織レイヤでの動作概念を示す図である。

【図9】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、育成計画フェーズにおける動作概念を示す図である。

【図10】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、スキル把握フェーズにおける動作概念を示す図である。

【図11】 本発明実施形態の動作を説明するために引用した図であり、アクションフェーズにおける動作概念を示す図である。

【符号の説明】

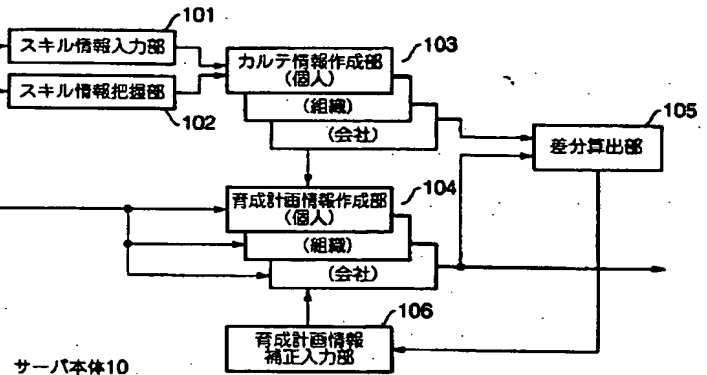
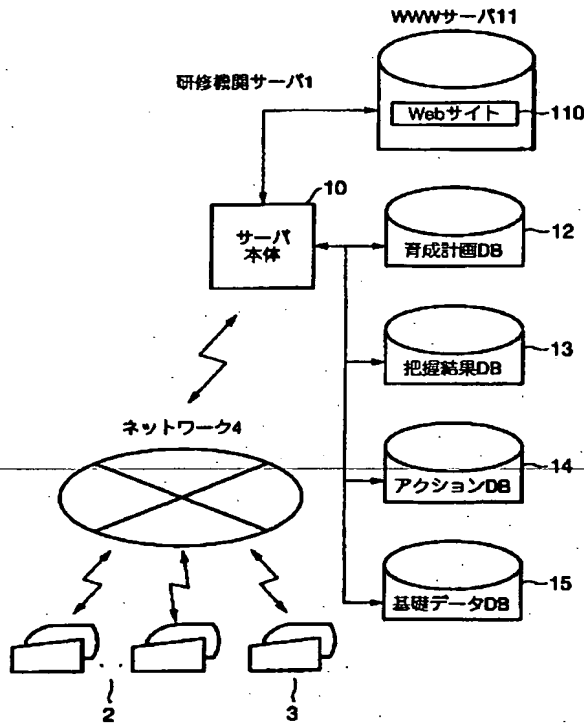
1…研修機関サーバ、2…社員端末群、3…管理者端末、4…ネットワーク、10…サーバ本体、11…WWWサーバ、12…育成計画DB、13…把握結果DB、

14…アクションDB、15…基礎データDB、101
…スキル情報入力部、102…スキル情報把握部、10

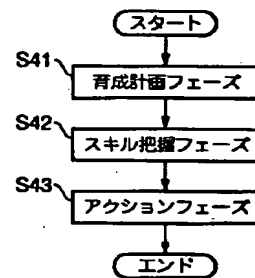
3…カルテ情報作成部、104…育成計画情報作成部、
105…差分算出部、106…育成計画情報補正入力

【図1】

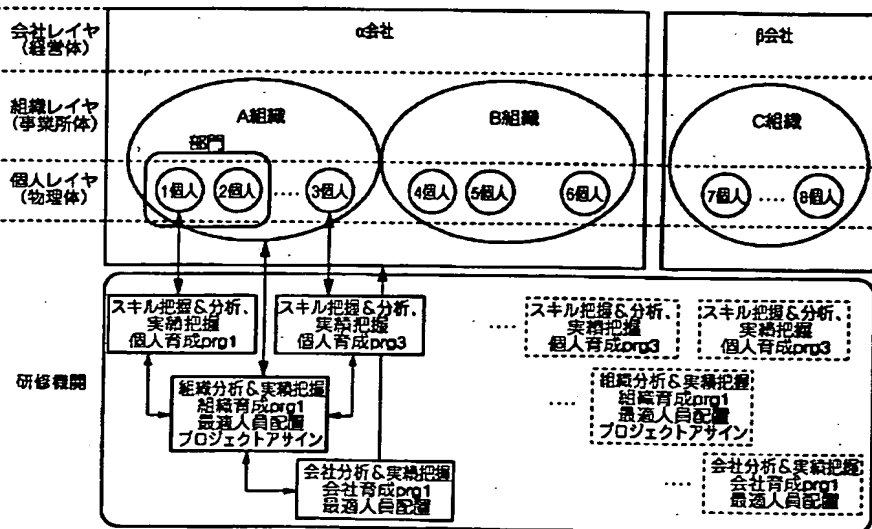
【図2】



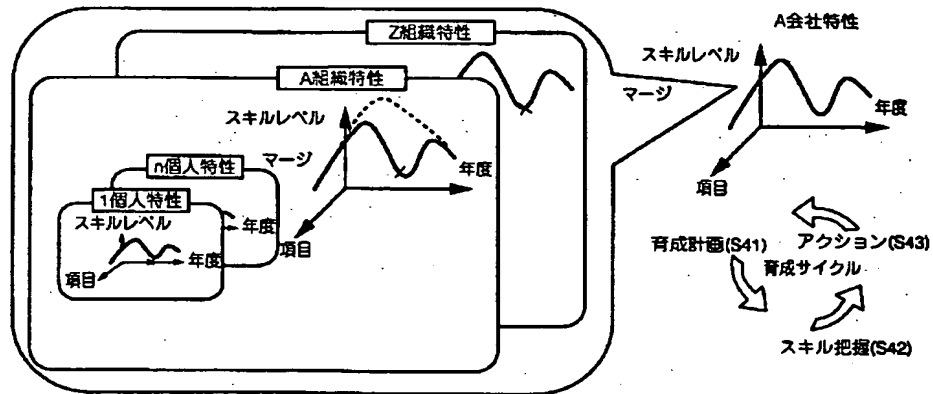
【図4】



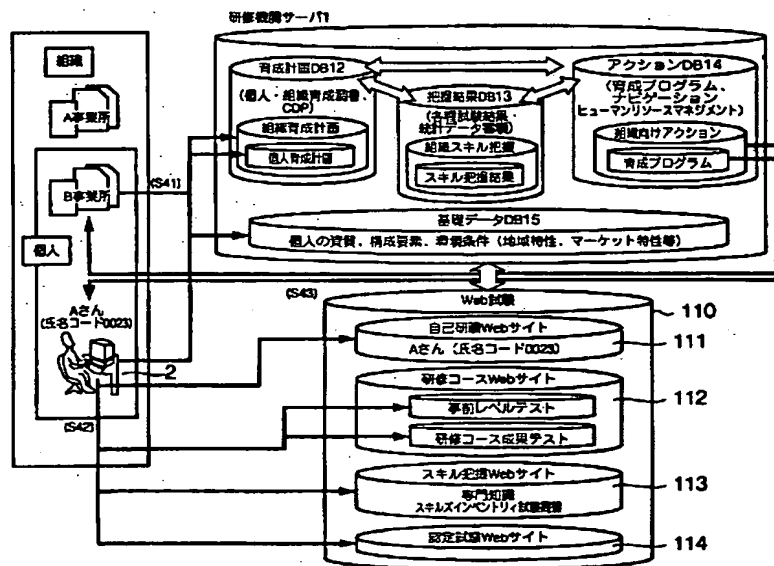
【図3】



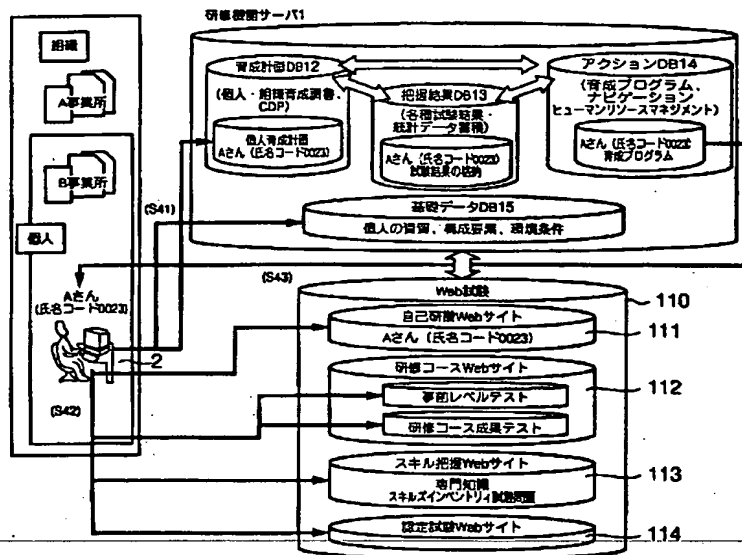
【図5】



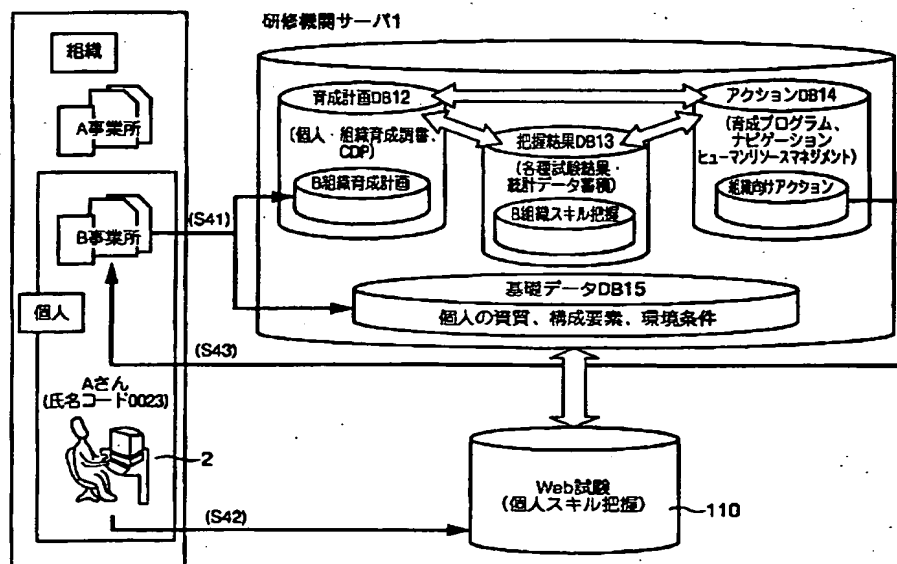
【図6】



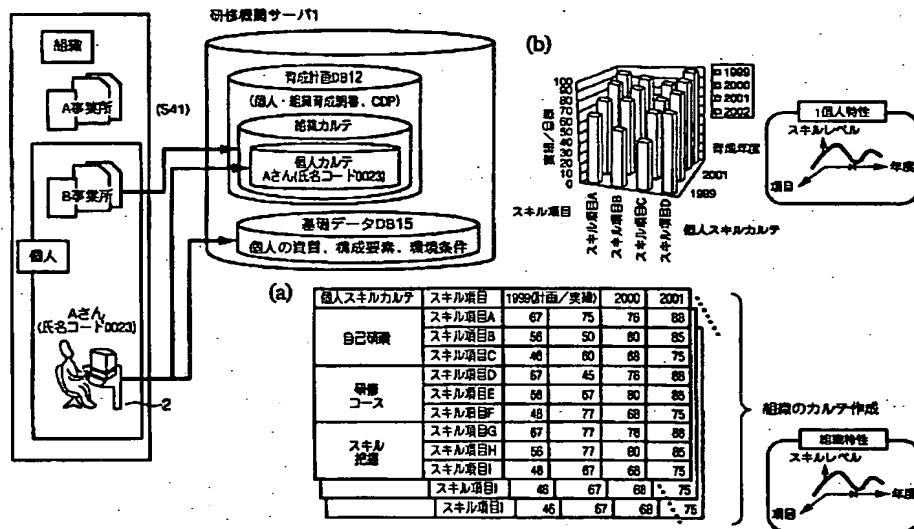
【図7】



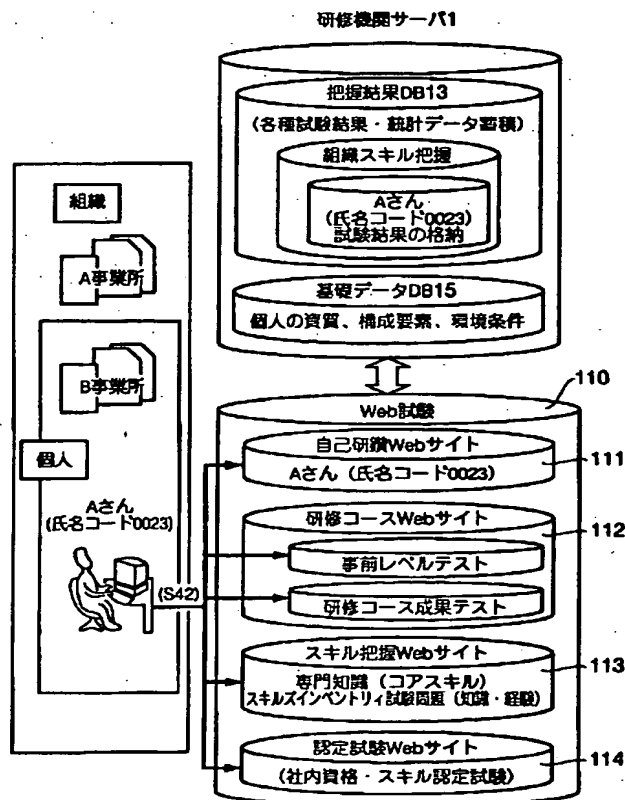
【図8】



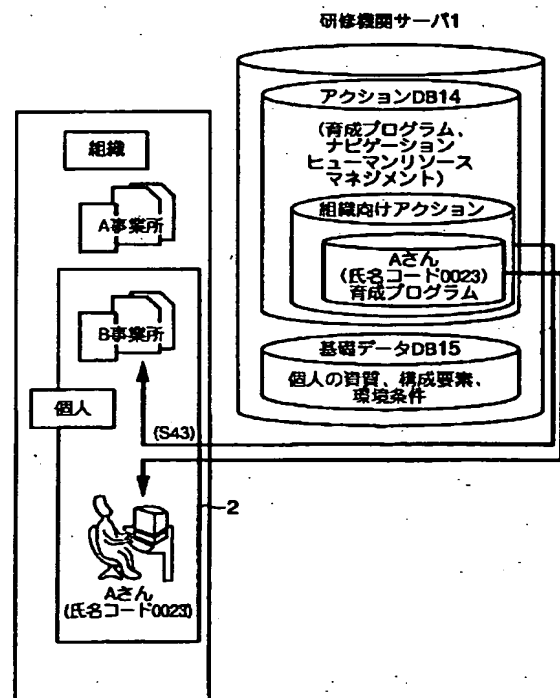
【図9】



【図10】



【図11】



フロントページの続き

(72)発明者 藤田 治

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号 西日
本電信電話株式会社内

(72)発明者 青野 克久

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号 西日
本電信電話株式会社内

(72)発明者 中藤 昭

大阪府大阪市中央区馬場町3番15号 西日
本電信電話株式会社内

Fターム(参考) 5B049 AA06 BB21 EE31

**This Page is Inserted by IFW Indexing and Scanning
Operations and is not part of the Official Record**

BEST AVAILABLE IMAGES

Defective images within this document are accurate representations of the original documents submitted by the applicant.

Defects in the images include but are not limited to the items checked:

- ☐ BLACK BORDERS
- ☐ IMAGE CUT OFF AT TOP, BOTTOM OR SIDES
- ☐ FADED TEXT OR DRAWING
- ☐ BLURRED OR ILLEGIBLE TEXT OR DRAWING
- ☐ SKEWED/SLANTED IMAGES
- ☐ COLOR OR BLACK AND WHITE PHOTOGRAPHS
- ☐ GRAY SCALE DOCUMENTS
- ☒ LINES OR MARKS ON ORIGINAL DOCUMENT
- ☐ REFERENCE(S) OR EXHIBIT(S) SUBMITTED ARE POOR QUALITY
- ☐ OTHER: _____

IMAGES ARE BEST AVAILABLE COPY.

As rescanning these documents will not correct the image problems checked, please do not report these problems to the IFW Image Problem Mailbox.